Deutscher Bundestag
12. Wahlperiode

Drucksache 12/7232

13. 04. 1994

Sachgebiet 400

Beschlußempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Frauen und Jugend (14. Ausschuß)

zu dem

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung
— Drucksache 12/5468 —

Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz — 2. GleiBG)

b) Gesetzentwurf der Abgeordneten Ilse Janz, Hanna Wolf, Dr. Marliese Dobberthien, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
— Drucksache 12/5717 —

Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz)

A. Problem

Der bereits vor 45 Jahren in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes festgeschriebene Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hat bisher nicht zu einer vollständigen Gleichstellung der Frauen in allen Lebensbereichen geführt. Frauen werden nach wie vor in Beruf, Familie und Gesellschaft vielfach benachteiligt. Trotz gleichwertiger Qualifikationen haben sie keinen gleichen Zugang in das Erwerbsleben und kein gleiches berufliches Fortkommen wie ihre männlichen Kollegen. In Führungspositionen sind nur wenige Frauen zu finden.

Aufgrund einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den letzten Jahren waren noch nie so viele Frauen erwerbstätig wie heute, jedoch gehen sie

häufig einer Teilzeitbeschäftigung oder einer sogenannten geringfügigen Beschäftigung nach und erzielen vielfach immer noch nicht genug eigenes Erwerbseinkommen, um von ihren Ehemännern wirtschaftlich unabhängig oder auf staatliche Leistungen nicht angewiesen zu sein.

Bei den Frauen in den neuen Bundesländern, für die ihre Existenzsicherung auf Grund eigener Erwerbstätigkeit eine Selbstverständlichkeit war, offenbart sich ihre Benachteiligung im Lebensalltag besonders deutlich.

Artikel 31 des Einigungsvertrages verpflichtet zudem den deutschen Gesetzgeber,

— die Gesetzgebung zur Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen weiterzuentwickeln und

— angesichts unterschiedlicher rechtlicher und institutioneller Ausgangssituationen bei der Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern die Rechtslage unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gestalten.

Beschäftigte sind am Arbeitsplatz nicht hinreichend gegen sexuelle Belästigungen geschützt.

Die Repräsentanz von Frauen ist im öffentlichen Leben gering. In öffentlich-rechtlichen Gremien, Ämtern und Funktionen sind sie nur selten vertreten.

B. Lösung

I.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung — Drucksache 12/5468 — in der Ausschußfassung sieht umfassende gesetzliche Regelungen zur Beseitigung der Benachteiligung der Frauen und zur Förderung der Frauen im Beruf, zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie zur verstärkten Mitwirkung von Frauen in öffentlichen Gremien im Bereich des Bundes vor. Im wesentlichen sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

— Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für die Frauenförderung in der Bundesverwaltung,

— Erweiterung der Frauenförderung in ihrem Umfang in der Bundesverwaltung,

— Aufstellung von Frauenförderplänen in jeder Dienststelle mit verbindlichen Zielvorgaben für die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Einstellung und dem beruflichen Aufstieg,

— Bestellung oder Wahl — soweit die Mehrheit der weiblichen Beschäftigten dies verlangt — einer Frauenbeauftragten mit festumrissenen Aufgaben und Rechten in jeder Dienststelle mit mindestens 200 Beschäftigten,

— Verbesserung der beamtenrechtlichen Vorschriften zur Teilzeitbeschäftigung und zur längerfristigen Beurlaubung aus

familiären Gründen sowie zur Berücksichtigung von Zeiten der häuslichen Pflege analog der Kinderbetreuung,

— Entsprechende Änderungen der Bundeslaufbahnverordnung und der übrigen Laufbahnverordnungen des Bundes treten bereits nach Maßgabe des Beschlusses des Bundeskabinetts vom 21. April 1993 in Kraft,

— Beseitigung von rechtlichen Unklarheiten entsprechend dem bisherigen Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz,

— wirksamere Ausgestaltung von Sanktionen wegen einer geschlechtsbedingten Benachteiligung bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz, bei dem beruflichen Aufstieg oder der Kündigung,

— Verschärfung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung,

— Schutz aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst des Bundes, der Länder und Gemeinden vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch ein eigenständiges Gesetz,

— Verstärkung der Frauenförderung im Betriebsverfassungs- und Bundespersonalvertretungsgesetz,

— Schaffung eines Bundesgremienbesetzungsgesetzes, das alle Stellen, die bei der Berufung von Mitgliedern öffentlicher Gremien im Einflußbereich des Bundes beteiligt sind, verpflichtet, eine gleichberechtigte Mitwirkung von Frauen in diesen Gremien durch Doppelbenennung zu gewährleisten.

Mehrheitliche Annahme im Ausschuß

II.

Der Gesetzentwurf der Abgeordneten Ilse Janz, Hanna Wolf, Dr. Marliese Dobberthien, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD — Drucksache 12/5717 — enthält ein umfassendes Regelungskonzept, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben und in anderen gesellschaftlichen Bereichen zu erreichen.

Die Frauenförderung im Erwerbsleben umfaßt den öffentlichen Dienst und die Privatwirtschaft. Die wichtigsten Instrumentarien sind:

— Pflicht zur Frauenförderung für alle Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen, wobei in allen Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten und in allen Dienststellen Frauenförderpläne mit verbindlichen Vorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen auf den verschiedenen Ebenen erstellt werden müssen,

— Bevorzugte Einstellung und Beförderung von Frauen bei gleichwertiger Qualifikation (qualifikationsbezogene Quote),

— Ausbildungsplatzquote von mindestens 50 vom Hundert für Frauen in Betrieben ab 50 Beschäftigten und in Behörden,

— Einrichtung einer Frauenbeauftragten in allen Betrieben und Dienststellen ab 200 Beschäftigten: Wahl der Frauenbeauftragten durch die weiblichen Beschäftigten, zwingende Freistellungsregelungen, Mitwirkungs- und Initiativrechte mit der Möglichkeit der Anrufung einer Vermittlungsstelle,

— Quotierung der Betriebs- und Personalräte mindestens in Höhe des Anteils von Frauen an der Belegschaft,

— Geldbußen bei Verstößen gegen die Frauenfördermaßnahmen.

Diskriminierungen von Frauen im Erwerbsleben wird durch die folgenden Verbote, Schutzbestimmungen und Schadensersatzansprüche für die betroffenen Frauen entgegengewirkt:

— Verbot geschlechtsspezifischer Stellenausschreibungen,

— Verbot geschlechtsspezifischer Benachteiligungen bei der Einstellung und Beförderung mit Schadensersatzansprüchen der Betroffenen in Höhe von mindestens drei Monatsgehältern bei Zuwiderhandlungen und Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin,

— Benachteiligungsverbot wegen Zeiten der Kindererziehung und Betreuung pflegebedürftiger Personen,

— Schutzvorschrift gegen überproportionale Entlassungen von Frauen bei Betriebsstillegungen,

— Zwingende Quotierung von Maßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz in Höhe des Anteils von Frauen an der Arbeitslosigkeit,

— Verbot von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz; Sanktionen im Rahmen eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens.

Durch eine bevorzugte Vergabe öffentlicher Aufträge an Unternehmen, die gezielte Frauenförderung betreiben, soll der Privatwirtschaft ein Anreiz für besondere Frauenförderaktivitäten gegeben werden.

Die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in wichtigen Gremien im Einflußbereich des Bundes wird durch eine Quotierungsregelung sichergestellt.

Mehrheitliche Ablehnung im Ausschuß

C. Alternativen

Ein Verzicht auf gesetzliche Regelungen in Kernbereichen der Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Teilhabe von Frauen an der Gesellschaft würde dazu führen, daß sich Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen im Lebensalltag auf Öffentlichkeitsarbeit, Projektvorhaben und Handlungsweisen im Sinne von Verwaltungsvorschrif-

ten sowie vergleichbarer Regelungen beschränken. Zwar sind solche Initiativen notwendig und politisch bedeutsam, jedoch in ihren Wirkungsmöglichkeiten begrenzt. Nur durch gesetzliche Regelungen können verschiedene Ursachen für die tatsächliche Benachteiligung der Frauen beseitigt werden.

D. Kosten

Das Zweite Gleichberechtigungsgesetz wird insgesamt keine größeren Auswirkungen auf die Einnahmen und Ausgaben der öffentlichen Haushalte und der Privatwirtschaft haben.

Beschlußempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

1. den Gesetzentwurf der Bundesregierung — Drucksache 12/5468 — in der aus der anliegenden Zusammenstellung ersichtlichen Fassung anzunehmen;
2. den Gesetzentwurf der Abgeordneten Ilse Janz, Hanna Wolf, Dr. Marliese Dobberthien, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD — Drucksache 12/5717 — abzulehnen.

Bonn, den 13. April 1994

Der Ausschuß für Frauen und Jugend

Dr. Edith Niehuis	**Dr. Maria Böhmer**	**Dr. Margret Funke-Schmitt-Rink**	**Ilse Janz**
Vorsitzende	Berichterstatterinnen		

Zusammenstellung

des Entwurfs eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz — 2. GleiBG) — Drucksache 12/5468 — mit den Beschlüssen des Ausschusses für Frauen und Jugend (14. Ausschuß)

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung (Zweites Gleichberechtigungsgesetz — 2. GleiBG)	**Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung (Zweites Gleichberechtigungsgesetz — 2. GleiBG)**
Der Bundestag hat *mit Zustimmung des Bundesrates* das folgende Gesetz beschlossen:	Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:
Artikel 1 **Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenfördergesetz — FFG)**	**Artikel 1** **Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenfördergesetz — FFG)**
Inhaltsübersicht	Inhaltsübersicht
ABSCHNITT 1	unverändert
Allgemeine Bestimmungen	
§ 1 Geltungsbereich	
§ 2 Gesetzesziel	
§ 3 Begriffsbestimmungen	
ABSCHNITT 2	
Fördermaßnahmen	
§ 4 Frauenförderplan	
§ 5 Statistische Angaben	
§ 6 Stellenausschreibung	
§ 7 Einstellung, beruflicher Aufstieg, Qualifikation	
§ 8 Fortbildung	
§ 9 Familiengerechte Arbeitszeit	
§ 10 Teilzeitbeschäftigung	
§ 11 Beurlaubung	
§ 12 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung	
§ 13 Tarifvertragliche Vereinbarung	
§ 14 Bericht	

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
ABSCHNITT 3	
Frauenbeauftragte	
§ 15 Bestellung	
§ 16 Rechtsstellung	
§ 17 Aufgaben	
§ 18 Rechte	
§ 19 Beanstandungsrecht	
§ 20 Übergangsregelung	
ABSCHNITT 1	ABSCHNITT 1
Allgemeine Bestimmungen	**Allgemeine Bestimmungen**
§ 1	§ 1
Geltungsbereich	unverändert
Dieses Gesetz gilt für die Beschäftigten in den Verwaltungen des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie in den Gerichten des Bundes. Zu den Verwaltungen im Sinne dieses Gesetzes gehören auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen.	
§ 2	§ 2
Gesetzesziel	**Gesetzesziel**
Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den in § 1 genannten Verwaltungen und den Gerichten des Bundes werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist auch die Erhöhung des Anteils der Frauen, soweit *sie* in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer. *Gefördert werden soll ebenso die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.*	Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den in § 1 genannten Verwaltungen und den Gerichten des Bundes werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist auch die Erhöhung des Anteils der Frauen **entsprechend der verbindlichen Zielvorgaben**, soweit **Frauen** in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer. **Ebenso ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu fördern.**
§ 3	§ 3
Begriffsbestimmungen	**Begriffsbestimmungen**
(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie zu ihrer *Berufsausbildung* Beschäftigte, ferner Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter sowie Richterinnen und Richter.	(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie zu ihrer **Berufsbildung** Beschäftigte, ferner Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter sowie Richterinnen und Richter.
(2) Familienpflichten im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.	(2) unverändert

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
(3) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzlich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle. Für die Berufsausbildung gilt Entsprechendes.	(3) unverändert
(4) Zu den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören auch die Stellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter.	(4) unverändert
(5) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 1 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte des Bundes; maßgebend ist § 6 Abs. 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Für den Begriff der Dienststellenleitung gilt § 7 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.	(5) unverändert
ABSCHNITT 2	ABSCHNITT 2
Fördermaßnahmen	**Fördermaßnahmen**
§ 4	§ 4
Frauenförderplan	**Frauenförderplan**
(1) Die Dienststelle erstellt alle drei Jahre einen Frauenförderplan, *der* innerhalb dieses Zeitraumes jährlich an die aktuelle Entwicklung anzupassen ist. *Die Personalverwaltung erarbeitet den Frauenförderplan unter frühzeitiger Mitwirkung der Frauenbeauftragten (§§ 15 bis 19) und legt ihn der Dienststellenleitung zur Genehmigung vor.* Er muß die Situation der weiblichen Beschäftigten beschreiben, die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen auswerten und insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen *flexibler* Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplanes entwickeln. Im Frauenförderplan bleiben Stellen für Richterinnen und Richter, die gewählt werden oder an deren Berufung der Richterwahlausschuß mitwirkt, außer Betracht. Personenbezogene Daten darf der Frauenförderplan nicht enthalten.	(1) Die Dienststelle erstellt alle drei Jahre **unter frühzeitiger Mitwirkung der Frauenbeauftragten (§§ 15 bis 19)** einen Frauenförderplan. **Er** ist innerhalb dieses Zeitraumes jährlich an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Er muß die Situation der weiblichen Beschäftigten beschreiben, die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen auswerten und insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen **von** Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplanes entwickeln. Im Frauenförderplan bleiben Stellen für Richterinnen und Richter, die gewählt werden oder an deren Berufung der Richterwahlausschuß mitwirkt, außer Betracht. Personenbezogene Daten darf der Frauenförderplan nicht enthalten.
(2) Der Frauenförderplan muß auch die statistischen Angaben (§ 5) auswerten und vorhandene Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung in den einzelnen Bereichen aufzeigen und begründen.	(2) unverändert
(3) Der *genehmigte* dreijährige Frauenförderplan *ist* in der Dienststelle zu veröffentlichen.	(3) Der dreijährige Frauenförderplan **und die jährlichen Aktualisierungen sind** in der Dienststelle zu veröffentlichen.
(4) *Die Personalverwaltung und die Frauenbeauftragte können,* abweichend von Absatz 1, *vereinbaren, daß* der Frauenförderplan von *der Frauenbeauftragten* federführend unter frühzeitiger Mitwirkung der *Personalverwaltung erstellt und der Dienststellenleitung zur Genehmigung vorgelegt wird.*	(4) **Auf Antrag der Frauenbeauftragten ist,** abweichend von Absatz 1, der Frauenförderplan von **ihr** federführend unter frühzeitiger Mitwirkung der **Dienststelle zu erstellen.**

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
(5) *Soweit* der Frauenförderplan nicht umgesetzt worden ist, *hat die Personalverwaltung* die Gründe *dafür* im Rahmen der jährlichen Anpassung und bei Aufstellung des nächsten Frauenförderplanes darzulegen.	(5) **Wenn** der Frauenförderplan nicht umgesetzt worden ist, **sind** die Gründe im Rahmen der jährlichen Anpassung und bei **der** Aufstellung des nächsten Frauenförderplanes darzulegen **sowie zusätzlich der höheren Dienststelle mitzuteilen.**
§ 5	§ 5
Statistische Angaben	**Statistische Angaben**
(1) Die Dienststelle erfaßt in den einzelnen Bereichen jährlich statistisch die Zahl der Frauen und Männer	(1) unverändert
1. unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit sowie Beurlaubung, nach dem Stand vom 30. Juni,	
2. bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres.	
Die statistischen Angaben sind jährlich bis zum 30. September der obersten Bundesbehörde mitzuteilen.	
(2) *Das Bundesministerium des Innern und das Bundesministerium für Frauen und Jugend regeln gemeinsam* die einzelnen Vorgaben für die Erfassung der statistischen Angaben unter Berücksichtigung der Personalstandstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz.	(2) **Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung** die einzelnen Vorgaben für die Erfassung der statistischen Angaben unter Berücksichtigung der Personalstandstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz.
§ 6	§ 6
Stellenausschreibung	**Stellenausschreibung**
(1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit. Stellenausschreibungen sind so abzufassen, daß sie auch Frauen zu einer Bewerbung auffordern. Das gilt insbesondere für Stellen in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer.	(1) unverändert
(2) Stellen, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind auch in Teilzeitform auszuschreiben, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.	(2) Stellen, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind auch in Teilzeitform auszuschreiben, wenn **zwingende** dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
§ 7	§ 7
Einstellung, beruflicher Aufstieg, Qualifikation	**Einstellung, beruflicher Aufstieg, Qualifikation**
(1) Soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, hat die Dienststelle nach Maßgabe der Zielvorgaben des Frauenförderplanes und entsprechender Personalplanung	(1) Soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, hat die Dienststelle nach Maßgabe der **verbindlichen** Zielvorgaben des Frauenförderplanes und entsprechender Personalplanung **unter Beachtung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung**
1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung,	1. unverändert

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
2. bei der Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze, auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,	2. unverändert
deren Anteil zu erhöhen. Nummer 1 gilt nicht, wenn für die Berufung einer Richterin oder eines Richters eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben ist.	deren Anteil zu erhöhen. Nummer 1 gilt nicht, wenn für die Berufung einer Richterin oder eines Richters eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben ist.
(2) Für die Beurteilung der Eignung *sind Erfahrungen und Fähigkeiten auch aus ehrenamtlicher Tätigkeit im Sozialbereich und aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben und die fachlichen Leistungen von Bedeutung sind.*	(2) Für die Beurteilung der Eignung **von Frauen und Männern dürfen sich ihre beruflichen Ausfallzeiten wegen Kinderbetreuung oder häuslicher Pflege nicht nachteilig auswirken.**
§ 8	§ 8
Fortbildung	**Fortbildung**
(1) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen auch die Fortbildung von Frauen zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.	(1) unverändert
(2) Die Fortbildung *soll* Beschäftigten mit Familienpflichten (§ 3 Abs. 2) die Teilnahme in geeigneter Weise ermöglichen. Bei Bedarf sind zusätzliche, entsprechend räumlich und zeitlich ausgestaltete Veranstaltungen anzubieten; Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.	(2) Die Fortbildung **muß** Beschäftigten mit Familienpflichten (§ 3 Abs. 2) die Teilnahme in geeigneter Weise ermöglichen. Bei Bedarf sind zusätzliche, entsprechend räumlich und zeitlich ausgestaltete Veranstaltungen anzubieten; Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.
(3) Fortbildungskurse, die Frauen den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Bezahlungsgruppen, sowie beurlaubten Beschäftigten den Wiedereinstieg erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten; dazu gehören bei Bedarf auch eigene Kursangebote vornehmlich für Frauen.	(3) unverändert
(4) In Veranstaltungen für Beschäftigte der Personalverwaltung und insbesondere für Vorgesetzte aus anderen Aufgabenbereichen sind Fragen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.	(4) unverändert
(5) Den Frauenbeauftragten ist Gelegenheit zur Fortbildung zu geben.	(5) unverändert
(6) Frauen sollen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen gewonnen werden.	(6) unverändert
§ 9	§ 9
Familiengerechte Arbeitszeit	unverändert
Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Bedarf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen.	

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
§ 10	§ 10
Teilzeitbeschäftigung	**Teilzeitbeschäftigung**
(1) Unter Berücksichtigung der *Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen* Möglichkeiten hat die Dienststelle ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zu schaffen. Es ist darauf zu achten, daß sich daraus für die Beschäftigten der Dienststelle keine Mehrbelastungen ergeben.	(1) Unter Berücksichtigung der **dienstlichen** Möglichkeiten **sowie des Bedarfs** hat die Dienststelle ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zu schaffen. Es ist darauf zu achten, daß sich daraus für die Beschäftigten der Dienststelle keine Mehrbelastungen ergeben.
(2) Anträgen von Beamten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Maßgabe des § 79a des Bundesbeamtengesetzes zu entsprechen. Die Dienststelle muß die Ablehnung von Anträgen im einzelnen begründen.	(2) unverändert
(3) Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.	(3) Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung **sowie des § 7 Abs. 2** vorrangig berücksichtigt werden.
§ 11	§ 11
Beurlaubung	**Beurlaubung**
(1) Die Dienststelle *soll* durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern. Dazu gehören ihre Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung.	(1) Die Dienststelle **hat** durch geeignete Maßnahmen **insbesondere** den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg **zu** erleichtern. Dazu gehören ihre Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung.
(2) Bezüge oder Arbeitsentgelte werden für die Teilnahme an einer Fortbildung während einer Beurlaubung nicht gewährt. Notwendige Auslagen *können* in entsprechender Anwendung des § 23 Abs. 2 des Bundesreisekostengesetzes erstattet werden.	(2) Bezüge oder Arbeitsentgelte werden für die Teilnahme an einer Fortbildung während einer Beurlaubung nicht gewährt. Notwendige Auslagen **sollen** in entsprechender Anwendung des § 23 Abs. 2 des Bundesreisekostengesetzes erstattet werden.
(3) Beurlaubte Beschäftigte können auf Antrag im Einvernehmen mit der Dienststelle in geeigneten Fällen Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen übernehmen.	(3) unverändert
§ 12	§ 12
Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung	**Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung**
(1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.	(1) unverändert
(2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung und der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.	(2) unverändert

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
(3) Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus der Beurlaubung gemäß Absatz 2 ergibt, ist bei einer Beförderung angemessen zu berücksichtigen, soweit das nicht schon durch eine vorzeitige Anstellung geschehen ist.	(3) unverändert
(4) *Eine Beförderung ist auch während einer* Beurlaubung *gemäß Absatz 2 möglich. Die laufbahnrechtlichen und haushaltsmäßigen Voraussetzungen müssen vorliegen.*	(4) **Die** Beurlaubung **darf sich nicht nachteilig auf den bereits erreichten Platz in einer Beförderungsreihenfolge auswirken.**
§ 13	§ 13
Tarifvertragliche Vereinbarung	unverändert
Regelungen für Arbeitnehmer entsprechend den §§ 72a und 79a des Bundesbeamtengesetzes bleiben tarifvertraglicher Vereinbarung vorbehalten.	
§ 14	§ 14
Bericht	unverändert
Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle drei Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen in den in § 1 genannten Verwaltungen sowie den Gerichten des Bundes und die Anwendung dieses Gesetzes vor. Die Bundesministerien haben dazu die erforderlichen Angaben zu machen. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.	
ABSCHNITT 3	ABSCHNITT 3
Frauenbeauftragte	**Frauenbeauftragte**
§ 15	§ 15
Bestellung	**Bestellung**
(1) In jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 200 Beschäftigten ist aus dem Kreis der Beschäftigten nach vorheriger Ausschreibung eine Frauenbeauftragte zu bestellen; bei einem Anteil von regelmäßig weniger als zehn beschäftigten Frauen kann von der Bestellung einer Frauenbeauftragten abgesehen werden.	(1) In jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 200 Beschäftigten ist aus dem Kreis der Beschäftigten nach vorheriger Ausschreibung **oder geheimer Wahl** eine Frauenbeauftragte zu bestellen. **Die Wahl ist durchzuführen, wenn sich die Mehrheit der weiblichen Beschäftigten für sie entscheidet. Die Bundesregierung regelt das Verfahren für diese Vorentscheidung und die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung.** Bei einem Anteil von regelmäßig weniger als zehn beschäftigten Frauen kann von der Bestellung einer Frauenbeauftragten abgesehen werden.
(2) In einer Dienststelle ohne Frauenbeauftragte ist eine Vertrauensperson als Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten und die zuständige Frauenbeauftragte zu bestellen.	(2) unverändert
(3) Zuständig für eine Dienststelle gemäß Absatz 2 ist die Frauenbeauftragte der höheren Dienststelle.	(3) unverändert

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
(4) Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich wie zum Beispiel die Bundesfinanzverwaltung, *die Deutsche Bundesbahn, die Deutsche Reichsbahn,* die Wasser- und Schiffahrtsverwaltung des Bundes *sowie die Deutsche Bundespost* und die Bundeswehr können von Absatz 1 abweichen, sofern sie andere sachgerechte Voraussetzungen für die Bestellung und die Arbeit von Frauenbeauftragten entwickeln.	(4) Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich wie zum Beispiel die Bundesfinanzverwaltung, die Wasser- und Schiffahrtsverwaltung des Bundes und die Bundeswehr können von Absatz 1 abweichen, sofern sie andere sachgerechte Voraussetzungen für die Bestellung und die Arbeit von Frauenbeauftragten entwickeln.
(5) Soweit Entscheidungen in höheren Dienststellen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, beteiligt die Frauenbeauftragte der höheren Dienststelle die Frauenbeauftragten und die Vertrauenspersonen der betroffenen nachgeordneten Dienststellen. Die Frauenbeauftragte der obersten Bundesbehörde regelt die Koordination der Frauenbeauftragten und der Vertrauenspersonen in ihrem Geschäftsbereich.	(5) unverändert
(6) Die Frauenbeauftragte wird grundsätzlich für *vier* Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung bestellt. Die Verlängerung kann auf ihren Wunsch auch für eine kürzere Zeit erfolgen. Der Entscheidung über die Verlängerung muß eine erneute interne Ausschreibung vorausgehen.	(6) Die Frauenbeauftragte wird grundsätzlich für **drei** Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung bestellt. Die Verlängerung kann auf ihren Wunsch auch für eine kürzere Zeit erfolgen. Der Entscheidung über die Verlängerung muß eine erneute interne Ausschreibung vorausgehen.
§ 16	§ 16
Rechtsstellung	**Rechtsstellung**
(1) Die Frauenbeauftragte gehört der Verwaltung an. Sie wird grundsätzlich unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Bei obersten Bundesbehörden ist auch ihre Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung möglich; Entsprechendes gilt im Bereich der öffentlichen Unternehmen. Die Frauenbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.	(1) unverändert
(2) Die Frauenbeauftragte wird von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit *entlastet,* wie es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist; bei einem entsprechend umfangreichen Aufgabenkreis *kann* die vollständige *Entlastung* der Frauenbeauftragten notwendig *sein.* Ihr ist die notwendige personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Dazu gehört die Regelung der Vertretung.	(2) Die Frauenbeauftragte wird von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit **freigestellt,** wie es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist; bei einem entsprechend umfangreichen Aufgabenkreis **ist** die vollständige **Freistellung** der Frauenbeauftragten notwendig. Ihr ist die notwendige personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Dazu gehört die Regelung der Vertretung.
(3) Die Frauenbeauftragte *und* ihre *Vertreterin* sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse von Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.	(3) Die Frauenbeauftragte, ihre **Vertretung sowie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse von Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. **Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch für Vertrauenspersonen des § 15.**
§ 17	§ 17
Aufgaben	**Aufgaben**
(1) Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die Fragen der Gleichstellung	(1) Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die Fragen der Gleichstellung

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere in	von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere in
1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über Einstellung, Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, soweit nicht die Betroffenen diese Beteiligung zu ihrer Unterstützung für sich ausdrücklich ablehnen,	1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über Einstellung, Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, soweit nicht die Betroffenen diese Beteiligung zu ihrer Unterstützung für sich ausdrücklich ablehnen. **Auf dieses Ablehnungsrecht sind die Betroffenen hinzuweisen;**
2. sozialen und organisatorischen Angelegenheiten.	2. unverändert
(2) Die Frauenbeauftragte *entwickelt* zusätzlich *eigene* Initiativen *zur* Durchführung dieses Gesetzes und *zur* Verbesserung der Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligung.	(2) Die Frauenbeauftragte **fördert** zusätzlich **mit eigenen** Initiativen **die** Durchführung dieses Gesetzes und **die** Verbesserung der Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligung.
§ 18	§ 18
Rechte	**Rechte**
(1) Die Frauenbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Personalakten darf die Frauenbeauftragte nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen.	(1) unverändert
(2) Die Frauenbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung.	(2) Die Frauenbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung, **kann mit ihrem Einvernehmen Versammlungen einberufen und leiten und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt.**
(3) Die Frauenbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist sie, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung, in gleicher Weise geschützt wie die Mitglieder des Personalrates.	(3) unverändert
§ 19	§ 19
Beanstandungsrecht	**Beanstandungsrecht**
(1) Verstöße der Dienststelle gegen den Frauenförderplan, dieses Gesetz insgesamt oder andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern kann die Frauenbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. Sie soll eine Frist von sieben Arbeitstagen nach ihrer Unterrichtung einhalten, soweit sie auf die beanstandete Maßnahme noch einwirken will.	(1) unverändert

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
(2) Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung, in obersten Bundesbehörden der für Personalangelegenheiten zuständige beamtete Staatssekretär. Sie soll die beanstandete Maßnahme *oder* ihre Durchführung solange aufschieben. Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen zu berichtigen *oder* die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Anderenfalls hat die Dienststellenleitung gegenüber der Frauenbeauftragten die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.	(2) Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung, in obersten Bundesbehörden der für Personalangelegenheiten zuständige beamtete Staatssekretär. Sie soll die beanstandete Maßnahme **und** ihre Durchführung solange aufschieben. Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen zu berichtigen **sowie** die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Anderenfalls hat die Dienststellenleitung gegenüber der Frauenbeauftragten die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.
(3) Die Frauenbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle kann zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über die Beanstandung nach rechtzeitiger Unterrichtung ihrer Dienststellenleitung die nächsthöhere Dienststelle um eine rechtliche Stellungnahme bitten und diese in ihrer Dienststelle unter Beachtung des Dienstrechts und des Datenschutzrechts bekanntgeben. In beiden Fällen ist die schriftliche Einwilligung der durch die beanstandete Maßnahme unmittelbar Betroffenen erforderlich, soweit personenbezogene Daten mitgeteilt werden. Die nächsthöhere Dienststelle hat der Bitte um Rechtsauskunft zu entsprechen. Deren weitere Entscheidung und die Rechtswirkung der beanstandeten Maßnahme richten sich unabhängig von diesem Verfahren nach den geltenden Vorschriften.	(3) unverändert
§ 20	§ 20
Übergangsregelung	unverändert
Die Tätigkeit der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestellten Frauenbeauftragten endet, sofern sie gewählt sind, mit Ablauf ihrer Wahlzeit, im übrigen grundsätzlich spätestens am 31. Dezember 1998.	
Artikel 2	**Artikel 2**
Änderung des Bundesbeamtengesetzes	**Änderung des Bundesbeamtengesetzes**
Das Bundesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1985 (BGBl. I S. 479), zuletzt geändert durch Artikel . . . des Gesetzes vom . . . (BGBl. I S. . . .), wird wie folgt geändert:	Das Bundesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1985 (BGBl. I S. 479), zuletzt geändert durch Artikel . . . des Gesetzes vom . . . (BGBl. I S. . . .), wird wie folgt geändert:
1. Dem § 8 wird folgender Absatz 3 angefügt:	1. unverändert
„(3) Stellenausschreibungen dürfen sich nicht nur an Männer oder nur an Frauen richten, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit. Sie sind so abzufassen, daß sie auch Frauen zu einer Bewerbung auffordern. Dies gilt insbesondere für Stellen in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer."	
2. § 79a Abs. 1 wird wie folgt gefaßt:	2. § 79a Abs. 1 wird wie folgt gefaßt:
„(1) Einem Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen,	„(1) Einem Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag, wenn **zwingende** dienstliche Belange nicht entgegenstehen,
1. die Arbeitszeit bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu ermäßigen,	1. unverändert

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
2. ein Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu gewähren,	2. unverändert
wenn er	wenn er
a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder	a) unverändert
b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen	b) unverändert
tatsächlich betreut oder pflegt."	tatsächlich betreut oder pflegt."
3. Nach § 79a wird folgender § 79b eingefügt:	3. Nach § 79a wird folgender § 79b eingefügt:
„§ 79b Benachteiligungsverbot bei ermäßigter Arbeitszeit	„§ 79b Benachteiligungsverbot bei ermäßigter Arbeitszeit
Die Ermäßigung der Arbeitszeit nach den §§ 72a und 79a darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beamten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beamten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen."	Die Ermäßigung der Arbeitszeit nach den §§ 72a und 79a darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beamten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beamten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn **zwingende** sachliche Gründe sie rechtfertigen."
4. In § 98 Abs. 1 wird folgende Nummer 6 angefügt:	4. unverändert
„6. für das Beamtenrecht Vorschläge zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu machen."	
Artikel 3 ***Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes***	**Artikel 3** **entfällt**
§ 28 Abs. 3 des Bundesbesoldungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. März 1992 (BGBl. I S. 409), das zuletzt durch . . . vom . . . (BGBl. I S. . . .) geändert worden ist, wird wie folgt gefaßt:	
„(3) Absatz 2 gilt nicht für Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind und für entsprechende Zeiten der tatsächlichen Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen, insbesondere aus dem Kreis der Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Geschwister sowie volljährigen Kinder. Absatz 2 gilt ferner nicht für Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, wenn die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle schriftlich anerkannt hat, daß der Urlaub dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient. Absatz 2 gilt auch nicht für anerkannte Verfolgungszeiten nach dem Beruflichen Rehabilitierungsgesetz." [1]	

[1] Entwurf des Zweiten SED-Unrechtsbereinigungsgesetzes (Artikel 7 — dort zur Zeit noch: In § 28 Abs. 3 wird folgender Satz 2 angefügt: . . .).

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
Artikel *4*	**Artikel 3**
Änderung des Beamtenrechtsrahmengesetzes	**Änderung des Beamtenrechtsrahmengesetzes**
Das Beamtenrechtsrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1985 (BGBl. I S. 462), zuletzt geändert durch Artikel . . . des Gesetzes vom . . . (BGBl. I S. . . .), wird wie folgt geändert:	Das Beamtenrechtsrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1985 (BGBl. I S. 462), zuletzt geändert durch Artikel . . . des Gesetzes vom . . . (BGBl. I S. . . .), wird wie folgt geändert:
1. In § 12 Abs. 2 wird nach Satz 1 folgender Satz eingefügt:	1. unverändert
„Entsprechendes gilt für den Ausgleich beruflicher Verzögerungen infolge der tatsächlichen Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen, insbesondere aus dem Kreis der Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Geschwister sowie volljährigen Kinder."	
2. § 48a Abs. 1 wird wie folgt gefaßt:	2. § 48a Abs. 1 wird wie folgt gefaßt:
„(1) Einem Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen,	„(1) Einem Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag, wenn **zwingende** dienstliche Belange nicht entgegenstehen,
1. die Arbeitszeit bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu ermäßigen,	1. unverändert
2. ein Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu gewähren,	2. unverändert
wenn er	wenn er
a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder	a) unverändert
b) einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen	b) unverändert
tatsächlich betreut oder pflegt."	tatsächlich betreut oder pflegt."
3. Nach § 48a wird folgender § 49 eingefügt:	3. Nach § 48a wird folgender § 49 eingefügt:
„§ 49 Benachteiligungsverbot bei ermäßigter Arbeitszeit	„§ 49 Benachteiligungsverbot bei ermäßigter Arbeitszeit
Die Ermäßigung der Arbeitszeit nach den §§ 44a und 48a darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beamten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beamten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen."	Die Ermäßigung der Arbeitszeit nach den §§ 44a und 48a darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beamten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beamten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn **zwingende** sachliche Gründe sie rechtfertigen."
4. § 125b wird wie folgt geändert:	4. unverändert
a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.	
b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 angefügt:	
„(2) Verzögert sich die Bewerbung um Einstellung nur wegen der tatsächlichen Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen im Sinne von § 12 Abs. 2, gilt Absatz 1 einschließlich des berücksichtigungsfähigen Zeitraums der Pflege für die Pflegeperson entsprechend."	

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
Artikel *5*	**Artikel 4**
Änderung des Deutschen Richtergesetzes	**Änderung des Deutschen Richtergesetzes**
Das Deutsche Richtergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. April 1972 (BGBl. I S. 713), zuletzt geändert durch ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:	Das Deutsche Richtergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. April 1972 (BGBl. I S. 713), zuletzt geändert durch ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:
1. Dem § 48a wird folgender Absatz 6 angefügt:	1. Dem § 48a wird folgender Absatz 6 angefügt:
„(6) Die Ermäßigung des Dienstes nach den Absätzen 1 darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Richtern mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Richtern mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen."	„(6) Die Ermäßigung des Dienstes nach den Absätzen 1 darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Richtern mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Richtern mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn **zwingende** sachliche Gründe sie rechtfertigen."
2. Dem § 76a wird folgender Absatz 6 angefügt:	2. Dem § 76a wird folgender Absatz 6 angefügt:
„(6) Die Ermäßigung des Dienstes nach den Absätzen 1 und 2 darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Richtern mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Richtern mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen."	„(6) Die Ermäßigung des Dienstes nach den Absätzen 1 und 2 darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Richtern mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Richtern mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn **zwingende** sachliche Gründe sie rechtfertigen."
Artikel *6*	**Artikel 5**
Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes	**Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes**
Das Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Dezember 1988 (BGBl. I S. 1, 902), zuletzt geändert durch Gesetz vom ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:	Das Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Dezember 1988 (BGBl. I S. 1, 902), zuletzt geändert durch Gesetz vom ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:
1. In § 16 Abs. 1 wird nach Satz 5 folgender Satz eingefügt:	1. unverändert
„In Betrieben mit weiblichen und männlichen Arbeitnehmern sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören."	
	1a. In § 45 Satz 1 werden vor dem Wort „behandeln" ein Komma und die Worte „sowie Fragen der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf" eingefügt.
2. In § 63 Abs. 2 Satz 2 wird die Angabe „§ 16 Abs. 1 Satz 6" durch die Angabe „§ 16 Abs. 1 Satz 6 und 7" ersetzt.	2. unverändert
3. In § 80 Abs. 1 wird nach Nummer 2 folgende Nummer 2a eingefügt:	3. In § 80 Abs. 1 wird nach Nummer 2 folgende Nummer 2a eingefügt:
„2a. *Maßnahmen,* die *der* Durchsetzung der *Gleichstellung* von Frauen und Männern insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg *dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;*".	„2a. die Durchsetzung der **tatsächlichen Gleichberechtigung** von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, **zu fördern;**".
4. In § 92 Abs. 2 werden nach dem Wort „Personalplanung" die Worte „einschließlich Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a" eingefügt.	4. unverändert

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
5. Dem § 93 werden folgende Sätze angefügt: „Er kann anregen, daß sie auch als Teilzeitarbeitsplätze ausgeschrieben werden. Ist der Arbeitgeber bereit, Arbeitsplätze auch mit Teilzeitbeschäftigten zu besetzen, ist hierauf in der Ausschreibung hinzuweisen."	5. unverändert
6. § 96 Abs. 2 Satz 2 wird wie folgt gefaßt: „Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen."	6. unverändert
Artikel 7 **Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes**	**Artikel 6** **Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes**
Das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), zuletzt geändert durch ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:	Das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), zuletzt geändert durch ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:
1. In § 20 Abs. 1 wird nach Satz 2 folgender Satz eingefügt: „Hat die Dienststelle weibliche und männliche Beschäftigte, sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören."	1. unverändert
2. § 29 Abs. 1 Nr. 5 wird wie folgt gefaßt: „5. Verlust der Wählbarkeit mit Ausnahme der Fälle des § 14 Abs. 2 Satz 1,".	2. unverändert
	2a. In § 51 Satz 2 werden nach dem Wort „Sozialangelegenheiten" die Worte „sowie Fragen der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf" eingefügt.
3. In § 60 Abs. 1 Satz 2 wird die Angabe „§ 20 Abs. 1 Satz 3" durch die Angabe „§ 20 Abs. 1 Satz 3 und 4" ersetzt.	3. unverändert
4. In § 68 Abs. 1 wird nach Nummer 5 folgende Nummer 5a eingefügt: „5a. *Maßnahmen,* die *der* Durchsetzung der *Gleichstellung* von Frauen und Männern insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg *dienen, zu beantragen."*	4. In § 68 Abs. 1 wird nach Nummer 5 folgende Nummer 5a eingefügt: „5a. die Durchsetzung der **tatsächlichen Gleichberechtigung** von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, **zu fördern,**".
	4a. In § 76 Abs. 2 Nr. 9 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 10 angefügt: **„10. Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg dienen."**

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
5. In § 77 Abs. 2 Nr. 1 werden nach dem Wort „Entscheidung" ein Komma und die Wörter „den Frauenförderplan" eingefügt.	5. unverändert
6. Dem § 98 wird folgender Absatz 4 angefügt: „(4) Die Geschlechter sollen in den Personalvertretungen und den Jugend- und Auszubildendenvertretungen entsprechend dem Zahlenverhältnis vertreten sein."	6. unverändert
Artikel *8* **Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches** Das Bürgerliche Gesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel . . . des Gesetzes vom . . . (BGBl. I S. . . .), wird wie folgt geändert:	**Artikel 7** **Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches** Das Bürgerliche Gesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel . . . des Gesetzes vom . . . (BGBl. I S. . . .), wird wie folgt geändert:
1. § 611a wird wie folgt geändert:	1. § 611a wird wie folgt geändert:
a) Absatz 2 wird wie folgt gefaßt: „(2) Hat der Arbeitgeber bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 zu vertreten, so kann *jeder* hierdurch benachteiligte Bewerber eine *billige* Entschädigung in Geld in Höhe von *regelmäßig einem Monatsverdienst, höchstens drei Monatsverdiensten* verlangen. Als Monatsverdienst gilt, was dem Bewerber bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis hätte begründet werden sollen, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte."	a) Absatz 2 wird wie folgt gefaßt: „(2) Hat der Arbeitgeber bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 zu vertreten, so kann **der** hierdurch benachteiligte Bewerber eine **angemessene** Entschädigung in Geld in Höhe von **höchstens drei Monatsverdiensten** verlangen. Als Monatsverdienst gilt, was dem Bewerber bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis hätte begründet werden sollen, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte."
b) Nach Absatz 2 werden folgende neue Absätze 3 bis 5 eingefügt: „(3) Ist ein Arbeitsverhältnis wegen eines vom Arbeitgeber zu vertretenden Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 nicht begründet worden, so besteht kein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses. (4) Ein Anspruch auf Entschädigung nach Absatz 2 muß innerhalb von zwei Monaten nach Zugang der Ablehnung der Bewerbung schriftlich geltend gemacht werden. (5) Die Absätze 2 und 4 gelten beim beruflichen Aufstieg entsprechend, wenn auf den Aufstieg kein Anspruch besteht."	b) unverändert
c) Der bisherige Absatz 3 wird aufgehoben.	c) unverändert
2. In § 611b wird das Wort „soll" durch das Wort „darf" ersetzt.	2. unverändert

Entwurf

Artikel *9*

Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Nach § 61a des Arbeitsgerichtsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel . . . des Gesetzes vom . . . (BGBl. I S. . . .) geändert worden ist, wird folgender § 61b eingefügt:

„§ 61b

Besondere Vorschriften für Klagen wegen geschlechtsbedingter Benachteiligung

(1) Eine Klage auf Entschädigung nach § 611a Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches muß innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden.

(2) Machen mehrere Bewerber wegen Benachteiligung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung nach § 611a Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches gerichtlich geltend, so ist auf Antrag des Arbeitgebers die Summe dieser Entschädigungen auf sechs Monatsverdienste oder, wenn vom Arbeitgeber ein einheitliches Auswahlverfahren mit dem Ziel der Begründung mehrerer Arbeitsverhältnisse durchgeführt worden ist, auf zwölf Monatsverdienste zu begrenzen. Soweit der Arbeitgeber Ansprüche auf Entschädigungen bereits erfüllt hat, ist der Höchstbetrag, der sich aus Satz 1 ergibt, entsprechend zu verringern. Dabei sind die bereits erfüllten Ansprüche jedoch jeweils nur bis zur Höhe des Betrags, der im Falle gerichtlicher Geltendmachung auf sie entfallen würde, zu berücksichtigen. Übersteigen die Entschädigungen, die den Klägern nach § 611a Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches zu leisten wären, insgesamt den sich aus den Sätzen 1 bis 3 ergebenden Höchstbetrag, so verringern sich die einzelnen Entschädigungen in dem Verhältnis, in welchem ihre Summe zu dem Höchstbetrag steht.

(3) Stellt der Arbeitgeber einen Antrag nach Absatz 2 Satz 1, so wird das Arbeitsgericht, bei dem die erste Klage erhoben ist, auch für die übrigen Klagen ausschließlich zuständig. Die Rechtsstreitigkeiten sind von Amts wegen an dieses Arbeitsgericht zu verweisen; die Prozesse sind zur gleichzeitigen Verhandlung und Entscheidung zu verbinden.

(4) Auf Antrag des Arbeitgebers findet die mündliche Verhandlung nicht vor Ablauf von sechs Monaten seit Erhebung der ersten Klage statt.

(5) Die Absätze 1 bis 4 finden in den Fällen des § 611a Abs. 5 des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechende Anwendung; dies gilt für die Berechnung von Ansprüchen nach § 611a Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Monatsverdienstes der Unterschiedsbetrag zwischen dem tatsächlichen Monatsverdienst des Bewerbers und dem mit dem beruflichen Aufstieg verbundenen Monatsverdienst tritt.

(6) Die Absätze 2 bis 5 finden keine Anwendung auf Unternehmen mit in der Regel mehr als 400 Arbeitnehmern."

Beschlüsse des 14. Ausschusses

Artikel 8

unverändert

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
Artikel *10*	**Artikel 9**
Änderung des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes	unverändert
Artikel 2 des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1308) wird wie folgt gefaßt:	
„Artikel 2 Aushang	
In Betrieben, in denen in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind, ist ein Abdruck der §§ 611 a, 611 b, 612 Abs. 3 und des § 612 a des Bürgerlichen Gesetzbuches sowie des § 61 b des Arbeitsgerichtsgesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen."	
Artikel *11*	**Artikel 10**
Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz)	**Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz)**
§ 1	§ 1
Ziel, Anwendungsbereich	**Ziel, Anwendungsbereich**
(1) Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.	(1) unverändert
(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind	(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind
1. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben und Verwaltungen des privaten oder öffentlichen Rechts (Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, zu ihrer *Berufsausbildung* Beschäftigte), ferner Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten; für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister;	1. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben und Verwaltungen des privaten oder öffentlichen Rechts (Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, zu ihrer **Berufsbildung** Beschäftigte), ferner Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten; für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister;
2. die Beamtinnen und Beamten des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts;	2. unverändert
3. die Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder;	3. unverändert
4. weibliche und männliche Soldaten (§ 6).	4. unverändert
§ 2	§ 2
Schutz vor sexueller Belästigung	**Schutz vor sexueller Belästigung**
(1) Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfaßt auch vorbeugende Maßnahmen.	(1) unverändert

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
(2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören	(2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören
1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie	1. unverändert
2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen *eindeutig* sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.	2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.
(3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.	(3) unverändert
§ 3	§ 3
Beschwerderecht der Beschäftigten	**Beschwerderecht der Beschäftigten**
(1) Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt im Sinne des § 2 Abs. 2 fühlen. Die Vorschriften der §§ 84, 85 des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.	(1) unverändert
(2) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte hat die Beschwerde zu prüfen und *unverzüglich* geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.	(2) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte hat die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.
§ 4	§ 4
Maßnahmen des Arbeitgebers oder Dienstvorgesetzten, Leistungsverweigerungsrecht	unverändert
(1) Bei sexueller Belästigung hat	
1. der Arbeitgeber die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. Die Rechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, §§ 99 und 102 des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalrates nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 bis 4a und Abs. 3 Nr. 15, § 77 Abs. 2 und § 79 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt;	
2. der Dienstvorgesetzte die erforderlichen dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu treffen. Die Rechte des Personalrates in Personalangelegenheiten der Beamten nach den §§ 76, 77 und 78 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt.	
(2) Ergreift der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen	

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
zur Unterbindung der sexuellen Belästigung, sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.	
(3) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte darf die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.	
§ 5	§ 5
Fortbildung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst	unverändert
Im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst sollen die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen des Dienstvorgesetzten berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere bei der Fortbildung von Beschäftigten der Personalverwaltung, Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Ausbildern sowie Mitgliedern des Personalrates und Frauenbeauftragten.	
§ 6	§ 6
Sonderregelungen für Soldaten	unverändert
Für weibliche und männliche Soldaten bleiben die Vorschriften des Soldatengesetzes, der Wehrdisziplinarordnung und der Wehrbeschwerdeordnung unberührt.	
§ 7	§ 7
Bekanntgabe des Gesetzes	unverändert
In Betrieben und Dienststellen ist dieses Gesetz an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.	
Artikel *12*	**Artikel 11**
Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz — BGremBG)	**Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz — BGremBG)**
ABSCHNITT 1	ABSCHNITT 1
Gesetzesziel, Geltungsbereich	**Gesetzesziel, Geltungsbereich**
§ 1	§ 1
Gesetzesziel	**Gesetzesziel**
Der Bund und andere am Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligte haben nach Maßgabe dieses Gesetzes darauf hinzuwirken, daß eine *angemessene Repräsentanz* von Frauen und Männern in Gremien geschaffen oder erhalten wird.	Der Bund und andere am Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligte haben nach Maßgabe dieses Gesetzes darauf hinzuwirken, daß eine **gleichberechtigte Teilhabe** von Frauen und Männern in Gremien geschaffen oder erhalten wird.

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
§ 2	§ 2
Geltungsbereich	unverändert
(1) Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen unbeschadet ihrer Bezeichnung, soweit der Bund für deren Mitglieder Berufungsrechte (§ 3 Abs. 1) oder Entsendungsrechte (§ 6) hat.	
(2) Dieses Gesetz gilt nicht für die Gerichtsbarkeit, die Deutsche Bundesbank und für die Ernennung der Mitglieder der Bundesregierung. Es ist nicht auf die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium anzuwenden, soweit hierfür durch Rechtsnormen oder Vereinssatzungen ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist.	
ABSCHNITT 2	ABSCHNITT 2
Gremien im Bereich des Bundes	**Gremien im Bereich des Bundes**
§ 3	§ 3
Berufende Stelle, vorschlagsberechtigte Stellen	**Berufende Stelle, vorschlagsberechtigte Stellen**
(1) Berufende Stelle im Sinne dieses Abschnitts ist der Bundespräsident, die Bundesregierung, ein Bundesministerium oder eine diesem nachgeordnete Behörde, eine Bundesoberbehörde oder eine bundesunmittelbare juristische Person des öffentlichen Rechts, wenn diese die Mitgliedschaft von Personen in einem Gremium im eigenen oder im Geschäftsbereich einer der anderen in diesem Absatz genannten Stellen (Gremium im Bereich des Bundes) durch Berufungsakt unmittelbar begründet. Ist für die Berufung der Beschluß der Bundesregierung erforderlich, gilt dieser Beschluß als die Mitgliedschaft unmittelbar begründender Berufungsakt im Sinne des Satzes 1.	(1) unverändert
(2) Vorschlagsberechtigte Stellen im Sinne dieses Abschnitts sind	(2) Vorschlagsberechtigte Stellen im Sinne dieses Abschnitts sind
1. die gesellschaftlichen Institutionen, Organisationen, Verbände und Gruppen,	1. unverändert
2. der Bundespräsident, die Bundesregierung, die Bundesministerien oder diesen nachgeordnete Behörden, die Bundesoberbehörden oder die bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts,	3. unverändert
3. andere Behörden und öffentliche Einrichtungen,	3. andere Behörden und öffentliche Einrichtungen **und**
4. der Deutsche Bundestag und der Bundesrat und	**4. entfällt**
5. sonstige Stellen,	**4.** sonstige Stellen,
die berechtigt sind, Personen als Mitglieder für Gremien im Bereich des Bundes zu benennen oder vorzuschlagen.	die berechtigt sind, Personen als Mitglieder für Gremien im Bereich des Bundes zu benennen oder vorzuschlagen.

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
§ 4	§ 4
Vorschlagsverfahren bei der Berufung	**Vorschlagsverfahren bei der Berufung**
(1) Erfolgt eine Berufung aufgrund der Benennung oder des Vorschlages einer vorschlagsberechtigten Stelle, so hat diese, soweit ihr Personen verschiedenen Geschlechts mit der besonderen persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen, für jeden auf sie entfallenden Sitz jeweils eine Frau und einen Mann zu benennen oder vorzuschlagen (Doppelbenennung).	(1) unverändert
(2) Eine Doppelbenennung kann unterbleiben, soweit	(2) unverändert
1. einer vorschlagsberechtigten Stelle mehrere Sitze in einem Gremium zustehen und sie gleich viele Frauen und Männer benennt oder vorschlägt; bei einer ungeraden Anzahl von Sitzen bleibt für einen Sitz die Pflicht zur Doppelbenennung bestehen,	
2. der vorschlagsberechtigten Stelle eine Doppelbenennung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht möglich oder aus sachlichen, nicht auf das Geschlecht bezogenen Gründen unzumutbar ist; in diesem Fall hat sie der berufenden Stelle die Gründe hierfür schriftlich darzulegen,	
3. der berufenden Stelle aufgrund eines Gesetzes ein Auswahlrecht nicht zusteht.	
(3) Benennt eine Stelle Personen als Mitglieder für ein Gremium, für das sie selbst berufende Stelle ist, so findet anstelle des Verfahrens nach Absatz 1 das Verfahren nach § 7 Anwendung.	(3) unverändert
(4) Ist die Bundesregierung vorschlagsberechtigte Stelle, so ist das in den Absätzen 1 bis 3 genannte Verfahren innerhalb der zuständigen Bundesministerien auf den Vorschlag an das Bundeskabinett entsprechend anzuwenden.	(4) Ist die Bundesregierung vorschlagsberechtigte Stelle, so ist das in den Absätzen 1 bis 3 genannte Verfahren innerhalb der zuständigen Bundesministerien **oder des zuständigen Bundeskanzleramtes** auf den Vorschlag an das Bundeskabinett entsprechend anzuwenden.
§ 5	§ 5
Berufung	**Berufung**
Bei der Berufung von Mitgliedern in Gremien im Bereich des Bundes hat die berufende Stelle Frauen und Männer *angemessen* zu berücksichtigen. Ist die Bundesregierung berufende Stelle, so ist das in Satz 1 genannte Verfahren innerhalb der zuständigen Bundesministerien auf den Vorschlag an das Bundeskabinett entsprechend anzuwenden.	Bei der Berufung von Mitgliedern in Gremien im Bereich des Bundes hat die berufende Stelle Frauen und Männer **mit dem Ziel ihrer gleichberechtigten Teilhabe** zu berücksichtigen. Ist die Bundesregierung berufende Stelle, so ist das in Satz 1 genannte Verfahren innerhalb der zuständigen Bundesministerien auf den Vorschlag an das Bundeskabinett entsprechend anzuwenden.
ABSCHNITT 3	ABSCHNITT 3
Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes	**Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes**
§ 6	§ 6
Entsendende Stelle	unverändert
Entsendende Stelle im Sinne dieses Abschnitts ist die Bundesregierung, ein Bundesministerium oder	

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
eine diesem nachgeordnete Behörde, eine Bundesoberbehörde oder eine bundesunmittelbare juristische Person des öffentlichen Rechts, wenn diese berechtigt ist, mindestens eine Person als Mitglied für ein Gremium außerhalb des Bereichs des Bundes zu benennen oder vorzuschlagen.	
§ 7	§ 7
Entsendung	**Entsendung**
(1) Ist ein Bundesministerium oder eine diesem nachgeordnete Behörde, eine Bundesoberbehörde oder eine bundesunmittelbare juristische Person des öffentlichen Rechts entsendende Stelle, so sind der für die Entscheidung über die Entsendung zuständigen Person schriftliche Vorschläge vorzulegen. Ist die Bundesregierung entsendende Stelle, so ist das in Satz 1 und den Absätzen 2 und 3 genannte Verfahren innerhalb der zuständigen Bundesministerien auf den Vorschlag an das Bundeskabinett entsprechend anzuwenden.	(1) Ist ein Bundesministerium oder eine diesem nachgeordnete Behörde, eine Bundesoberbehörde oder eine bundesunmittelbare juristische Person des öffentlichen Rechts entsendende Stelle, so sind der für die Entscheidung über die Entsendung zuständigen Person schriftliche Vorschläge vorzulegen. Ist die Bundesregierung entsendende Stelle, so ist das in Satz 1 und den Absätzen 2 und 3 genannte Verfahren innerhalb der zuständigen Bundesministerien **oder des zuständigen Bundeskanzleramtes** auf den Vorschlag an das Bundeskabinett entsprechend anzuwenden.
(2) Bei den Vorschlägen ist für jeden auf die entsendende Stelle entfallenden Sitz jeweils eine Frau und ein Mann zu benennen, soweit Personen verschiedenen Geschlechts mit der besonderen persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen. § 4 Abs. 2 Nr. 1 und 2 gilt entsprechend.	(2) unverändert
(3) Die entsendende Stelle hat bei der Entsendung von Mitgliedern in Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes Frauen und Männer angemessen zu berücksichtigen.	(3) unverändert
ABSCHNITT 4	ABSCHNITT 4
Durchführungsbestimmungen, Gremienbericht	**Durchführungsbestimmungen, Gremienbericht**
§ 8	§ 8
Durchführungsbestimmungen	unverändert
Die Bundesregierung kann ohne Zustimmung des Bundesrates durch Rechtsverordnung Bestimmungen über das Berufungs-, Vorschlags- und Entsendungsverfahren erlassen.	
§ 9	§ 9
Gremienbericht	unverändert
Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag in jeder Legislaturperiode einen Bericht über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Bereich des Bundes sowie über die Entsendung von Frauen in wesentliche Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes vor. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.	

Entwurf	Beschlüsse des 14. Ausschusses
Artikel *13*	**Artikel 12**
Übergangsregelung	unverändert
Für die Artikel 8 und 9 gilt folgende Übergangsregelung:	
1. In Fällen, in denen der Arbeitgeber vor dem 1. . . . (einsetzen: Monatsname und Jahreszahl des dritten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats) gegen das Benachteiligungsverbot des § 611a Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches verstoßen hat, ist § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes nicht anzuwenden.	
2. Bei der Berechnung der in § 611a Abs. 4 des Bürgerlichen Gesetzbuches bestimmten Frist bleiben Zeiten vor dem 1. . . . (einsetzen: Monatsname und Jahreszahl des dritten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats) außer Betracht.	
Artikel *14*	**Artikel 13**
Inkrafttreten	unverändert
Dieses Gesetz tritt am 1. . . . (einsetzen: Monatsname und Jahreszahl des dritten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats) in Kraft.	

Bericht der Abgeordneten Dr. Maria Böhmer, Dr. Margret Funke-Schmitt-Rink und Ilse Janz

I. Zum Beratungsverfahren

Der Deutsche Bundestag überwies in seiner 179. Sitzung am 30. September 1993 nach erster Lesung den von der Bundesregierung eingebrachten Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern — Drucksache 12/5468 — sowie den von den Abgeordneten Ilse Janz, Hanna Wolf, Dr. Marliese Dobberthien, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD eingebrachten Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann — Drucksache 12/5717 — zur federführenden Beratung an den Ausschuß für Frauen und Jugend sowie zur Mitberatung an den Innenausschuß, den Rechtsausschuß, den Ausschuß für Wirtschaft, den Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung, den Ausschuß für Familie und Senioren sowie den Ausschuß für Bildung und Wissenschaft.

Die mitberatenden Ausschüsse nahmen zu den Gesetzentwürfen wie folgt Stellung:

1. In der Sitzung des Innenausschusses am 13. April 1994 brachten die Koalitionsfraktionen folgenden Entschließungsantrag ein: „Der Innenausschuß begrüßt den vorliegenden Gesetzentwurf der Bundesregierung als wichtigen Beitrag zur weiteren Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Er erkennt ausdrücklich an, daß in der Verwirklichung der Gleichberechtigung in den letzten Jahren auf Bundesebene erhebliche Fortschritte gemacht worden sind. Dennoch sind weitere Maßnahmen notwendig. Der Innenausschuß begrüßt daher insbesondere auch, daß der Bund mit diesem Gesetz vorbildhaft auf alle Bereiche der Gesellschaft wirken wird.

   Angesichts der zur Zeit bestehenden schwierigen Haushaltslage empfiehlt der Innenausschuß, unbedingt auf eine möglichst kostengünstige Umsetzung des Gesetzes hinzuwirken.

   Der Innenausschuß empfiehlt dem federführenden Ausschuß Zustimmung zum Gesetzentwurf und zu den von den Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. vorgelegten Änderungsanträgen.

   Dem federführenden Ausschuß wird empfohlen, den Gesetzentwurf der Fraktion der SPD abzulehnen."

   Der Innenausschuß empfahl in seiner Sitzung am 13. April 1994 mit den Stimmen der Koalitionsfraktionen gegen die Stimmen der Fraktion der SPD und einer Stimme der Gruppe BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sowie einer Enthaltung seitens der Fraktion der F.D.P., dieser Entschließung zuzustimmen.

   Mit gleichem Abstimmungsergebnis empfahl er, den Gesetzentwurf auf Drucksache 12/5468 auf der Grundlage der Änderungsanträge der Koalitionsfraktionen, jedoch mit folgenden weiteren Änderungen zuzustimmen:

   1. Änderung des Artikels 1 § 16 Abs. 2, wonach dieser folgende Fassung erhalten soll:

      „(2) Die Frauenbeauftragte wird von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit freigestellt, wie es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist; werden in der Dienststelle regelmäßig mindestens 300 Frauen beschäftigt, wird die Frauenbeauftragte ganz freigestellt, wenn der Umfang ihres Aufgabenkreises dies rechtfertigt. Ihr ist die notwendige personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Dazu gehört die Regelung der Vertretung."

   2. In Artikel 8 wird in Nummer 1 a der § 611 a BGB so gefaßt, daß es in dessen Absatz 2 in der vierten Zeile heißen muß: „, so kann der hierdurch benachteiligte Bewerber ...". Die Begründung ist entsprechend anzupassen.

   3. In Artikel 11 — neu — Abschnitt 2 wird in § 3 Abs. 2 die Nummer 4 gestrichen; die bisherige Nummer 5 wird Nummer 4.

   Der Innenausschuß empfahl mit den Stimmen der Koalitionsfraktionen gegen die Stimmen der Fraktion der SPD und der Gruppe BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Ablehnung des Gesetzentwurfs der Fraktion der SPD auf Drucksache 12/5717.

2. Der Rechtsausschuß gab keine Stellungnahme ab. Vor dem Ausschuß für Frauen und Jugend erklärte der Vorsitzende des Ausschusses für Wahlprüfung, Immunität und Geschäftsordnung, daß dies einer abschließenden Beratung im federführenden Ausschuß unter Berücksichtigung des Verfahrensablaufs nicht entgegenstehe.

3. Der Ausschuß für Wirtschaft empfahl in seiner Sitzung am 9. März 1994 mehrheitlich gegen die Stimmen der Fraktion der SPD bei zwei Enthaltungen und bei Abwesenheit der Vertreter der Gruppen der PDS/Linke Liste und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, den Gesetzentwurf der Bundesregierung anzunehmen.

   Er empfahl ferner mehrheitlich gegen die Stimmen der Fraktion der SPD bei Abwesenheit der Vertreter der Gruppen der PDS/Linke Liste und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, den Gesetzentwurf der Fraktion der SPD abzulehnen.

4. Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung empfahl in seiner Sitzung am 13. April 1994 mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion der SPD und der Stimme des Mitglieds der Gruppe der PDS/Linke Liste bei Abwesenheit der Gruppe BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Annahme des Gesetzentwurfs der Bundesregierung auf Drucksache 12/5468.

   Durch die Annahme des Gesetzentwurfs sei die Vorlage auf Drucksache 12/5717 erledigt.

5. Der Ausschuß für Familie und Senioren schlug in seiner Sitzung am 19. Januar 1994 mit der Stimmenmehrheit der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. gegen die Stimmen der Fraktion der SPD bei Stimmenthaltung eines Mitglieds der Fraktion der CDU/CSU sowie bei Abwesenheit der Gruppen der PDS/Linke Liste und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vor, die Annahme des Gesetzentwurfs der Bundesregierung zu empfehlen.

   Er schlug ferner mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. gegen die Stimmen der Fraktion der SPD sowie bei Abwesenheit der Gruppen der PDS/Linke Liste und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vor, die Ablehnung des Gesetzentwurfs der Fraktion der SPD zu empfehlen.

6. Der Ausschuß für Bildung und Wissenschaft beschloß in seiner Sitzung am 1. Dezember 1993 mit den Stimmen der Koalitionsfraktionen gegen die Stimmen der Fraktion der SPD — bei Abwesenheit des Vertreters der Gruppe der PDS/Linke Liste —, dem Gesetzentwurf der Bundesregierung aus bildungspolitischer Sicht (Artikel 1, § 8) zuzustimmen.

   Ferner beschloß er mit den Stimmen der Koalitionsfraktionen gegen die Stimmen der Fraktion der SPD — bei Abwesenheit des Vertreters der Gruppe der PDS/Linke Liste —, den Gesetzentwurf der Fraktion der SPD aus bildungspolitischer Sicht (insbesondere Artikel 1, §§ 7, 8 und 22) abzulehnen.

7. Der federführende Ausschuß für Frauen und Jugend führte in seiner 57. und 58. Sitzung am 11. und 12. November 1993 eine öffentliche Anhörung von Expertinnen und Experten aus Bereichen der Wirtschaft, der Wissenschaft, der Gewerkschaften sowie von Frauenvertretungen und Frauenverbänden durch.

   Er nahm die Beratung der beiden Gesetzentwürfe in seiner 67. Sitzung am 9. März 1994 auf und schloß die Beratung in seiner 68. Sitzung am 13. April 1994 ab.

   Der Gesetzentwurf der Bundesregierung wurde aufgrund von Änderungsanträgen der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P., die der Ausschuß mit den Stimmen der Koalitionsfraktionen gegen die Stimmen der Fraktion der SPD und der Gruppe der PDS/Linke Liste bei Abwesenheit der Gruppe BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN annahm, wie aus der vorstehenden Zusammenstellung ersichtlich, teilweise geändert und ergänzt.

   Der Ausschuß beschloß mit dem gleichen Abstimmungsergebnis, die Annahme des geänderten Gesetzentwurfs und die Ablehnung des Gesetzentwurfs der Fraktion der SPD zu empfehlen.

   Der Ausschuß folgte nicht der vorgeschlagenen Änderung des Innenausschusses zu Artikel 1 § 16 Abs. 2. Dagegen übernahm er dessen Änderungsvorschlag zu Artikel 8 Nr. 1a.

   Die Fraktion der F.D.P. gab folgende Erklärung zur Abstimmung ab:

   „Der Geltungsbereich des Artikels 1 umfaßt nicht die privatisierten Teile von Bundesbahn und Bundespost."

II. Wesentlicher Inhalt des Gesetzentwurfs der Bundesregierung

1. Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung (Artikel 1)

   — Regelung von Fördermaßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Frauen bei der Einstellung und dem beruflichen Aufstieg, soweit sie in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind,

   — Aufstellung eines Frauenförderplanes mit flexiblen Zielvorgaben,

   — verstärkte Förderung der Teilzeitarbeit für Frauen und Männer, auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben und der Verbindung zum Beruf während der Beurlaubung,

   — Bestellung von Frauenbeauftragten als regelmäßige Verpflichtung jeder Dienststelle; Regelung ihrer Aufgaben und Befugnisse einschließlich der Akteneinsicht und der Beanstandung von nach ihrer Auffassung rechtswidrigen Maßnahmen.

2. Änderung beamtenrechtlicher Vorschriften u. a. zur stärkeren Berücksichtigung familienbedingter Teilzeit und Beurlaubung sowie damit verbundener Ausfallzeiten (Artikel 2 bis 4)

   — Grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Ermäßigung der Arbeitszeit und Beurlaubung wegen Kinderbetreuung oder häuslicher Pflege,

   — grundsätzliches Benachteiligungsverbot beim beruflichen Aufstieg für Teilzeitbeschäftigte,

   — Gleichbehandlung der häuslichen Pflege mit der bereits berücksichtigten Kinderbetreuung als dienstrechtlich angerechneter Verzögerungsfall,

   — Die entsprechenden Änderungen der Bundeslaufbahnverordnung und der übrigen Laufbahnverordnungen des Bundes — u. a. mit einer verbesserten Berücksichtigung familienbedingter Ausfallzeiten beim Höchstalter für

die Einstellung in den Vorbereitungsdienst und bei den Wartezeiten für die Beförderung — treten bereits nach Maßgabe des Beschlusses des Bundeskabinetts vom 21. April 1993 in Kraft.

3. Änderung des Betriebsverfassungs- und des Bundespersonalvertretungsgesetzes (Artikel 6 und 7)

   — Regelung zur Vertretung der Frauen im Wahlvorstand,

   — Aufnahme von Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Aufgabenkatalog des Betriebs- und Personalrates,

   — Erweiterung der Rechte der Vertretung der Beschäftigten hinsichtlich der Vereinbarkeit von personellen Maßnahmen mit dem Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern.

4. Verbesserung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (Artikel 8 bis 10)

   — Sanktion für einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts; Entschädigung von regelmäßig einem Monatsverdienst, höchstens drei Monatsverdiensten,

   — geschlechtsneutrale Stellenausschreibung,

   — Aushang der Gleichbehandlungsvorschriften.

5. Schutz der Beschäftigten in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Artikel 11)

   — Recht der Betroffenen, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Verwaltung zu beschweren,

   — Pflicht des Arbeitgebers oder Dienstvorgesetzten — unter Beteiligung des Betriebs- bzw. Personalrates — die im Einzelfall angemessenen und erforderlichen arbeitsrechtlichen und dienstrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen,

   — Berücksichtigung der Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in der Fortbildung.

6. Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes (Artikel 12)

   — Angemessene Repräsentanz von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes,

   — Regelung des Verfahrens für erweiterte Personenvorschläge der vorschlagsberechtigten Stellen (Doppelbenennung) und für ihre Begründungspflicht, wenn sie keine Frauen vorschlagen,

   — regelmäßige Berichtspflicht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag.

III. Wesentlicher Inhalt des Gesetzentwurfs der Fraktion der SPD

Frauenförderung im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft durch folgende Regelungen:

— Pflicht der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und der Dienstherrn zur Frauenförderung in allen Betrieben und Dienststellen, unabhängig von der Größe,

— Erstellung von Frauenförderplänen in allen Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten und in allen Dienststellen; die Frauenförderpläne müssen verbindliche Vorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Ebenen enthalten,

— qualifikationsbezogene Quote für Frauen bei der Einstellung und Beförderung,

— Einrichtung einer Frauenbeauftragten in allen Betrieben und Dienststellen ab 200 Beschäftigten, zwingende Freistellungsregelungen, zwingende Mitwirkungs- und Initiativrechte mit Einschaltung einer Vermittlungsstelle bei Meinungsverschiedenheiten, Wahl der Frauenbeauftragten,

— Verbot geschlechtsspezifischer Benachteiligungen: Schadensersatzansprüche von mindestens drei Monatsgehältern bei Zuwiderhandlungen, Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin,

— Verbot der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibungen,

— Geldbußen bei Verstößen gegen die o. g. Frauenfördermaßnahmen,

— Bevorzugte Vergabe öffentlicher Aufträge an Unternehmen, die gezielte Frauenförderung betreiben,

— Frauenquote für Betriebs- und Personalräte entsprechend dem Anteil an der Gesamtbelegschaft,

— Schutz vor überproportionalen Entlassungen von Frauen bei Betriebsstillegungen und -einschränkungen durch eine Regelung in der Sozialplanvorschrift im Betriebsverfassungsgesetz,

— Zwingende Quotierung von AB-Maßnahmen im Arbeitsförderungsgesetz entsprechend dem Anteil von Frauen an der Arbeitslosigkeit,

— Arbeitsrechtliche Absicherung der Teilzeitarbeit,

— Benachteiligungsverbot wegen Zeiten der Kindererziehung und Betreuung pflegebedürftiger Personen,

— Quotierung von Gremien im Einflußbereich des Bundes einschließlich der obersten Bundesgerichte,

— Präventive Maßnahmen und Sanktionen gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz einschließlich der Einrichtung eines formalisierten Beschwerdeverfahrens in Betrieben und im öffentlichen Dienst.

IV. Zur Beschlußempfehlung allgemein

1. Die Koalitionsfraktionen der CDU/CSU und F.D.P. begrüßten den Gesetzentwurf der Bundesregierung, der an Erfahrungen, die auf Bundesebene mit der seit 1986 existierenden Frauenförderrichtlinie sowie mit einer Vielzahl von Modellversuchen und wissenschaftlichen Untersuchungen gemacht worden seien, anknüpfe. Er schließe ferner an Erfahrungen auf Länderebene mit Frauenfördergesetzen und an Erfahrungen mit einer Vielzahl von kommunalen Frauenbeauftragten an.

   Der Gesetzentwurf der Bundesregierung stelle einen richtigen Schritt für die Weiterentwicklung der Frauenpolitik in Bund und Ländern sowie in der Wirtschaft und Gesellschaft dar. Die vorgesehenen Maßnahmen der beruflichen Förderung von Frauen würden von verbesserten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Bereich der Teilzeitarbeit, der familiengerechten Arbeitszeiten und der Beurlaubung begleitet. Besonders hervorzuheben sei das Benachteiligungsverbot im Bereich der Teilzeitarbeit und Beurlaubung. Bessergestellt würden auch diejenigen, die Kinder erzögen und Pflege leisteten.

   Marksteine des Entwurfs des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes in der vom Ausschuß beschlossenen Fassung seien die klaren, verbindlichen Zielvorgaben, die die jeweiligen Dienststellen verpflichteten, orientiert an den jeweiligen Ausgangsbedingungen, Personalplanung frauenfördernd zu betreiben. Ferner seien die Dienststellen gehalten, durch geeignete Maßnahmen auch die Fortbildung von Frauen zu unterstützen.

   Die Frauenbeauftragte, die auch gewählt werden könne, verfüge über wirksame Kompetenzen und ihre Aufgaben seien klar umschrieben.

   Das im Regierungsentwurf vorgesehene Beschäftigtenschutzgesetz biete weitgehenden Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

   Mit dem Bundesgremiengesetz würden neue Wege beschritten, Frauen in Entscheidungsgremien zu berufen.

   Der Gesetzentwurf der Fraktion der SPD ignoriere demgegenüber die Weiterentwicklung der Frauenpolitik im Sinne eines integrierten Ansatzes. Er enthalte Regelungen, die zu regulierend in den öffentlichen Dienst und die Wirtschaft eingriffen.

2. Die Fraktion der SPD beanstandete den Gesetzentwurf der Bundesregierung, der Frauen in zwei Klassen einteile, nämlich Frauen im öffentlichen Dienst und Frauen in der Privatwirtschaft. Der Gesetzentwurf sei zu unverbindlich und zu wenig geeignet, Benachteiligungen von Frauen im Beruf abzubauen, da er unter anderem keine verbindlichen Vorgaben, keine Ausbildungsplatzquoten und keine qualifikationsbezogenen Quoten für Frauen bei der Einstellung und Beförderung vorsehe.

   Die Frauenförderpläne im Gesetzentwurf der Bundesregierung seien nicht verbindlich. Durch unzureichende Freistellungsregelungen der Frauenbeauftragten im Gesetzentwurf der Bundesregierung könne diese ihre Aufgabe nicht sorgfältig wahrnehmen. Ihr fehlten wirksame Mitwirkungs- und Initiativrechte mit der Möglichkeit, bei Nichteinigung mit der Arbeitgeberseite eine Vermittlungsstelle anzurufen.

   Bei der Höhe der Schadensersatzansprüche bei geschlechtsspezifischer Benachteiligung bleibe der Gesetzentwurf der Bundesregierung hinter der bisherigen Rechtsprechung zurück. Ferner sei keine Beweislastumkehr darin verankert.

   Ein bedeutendes Instrument der Frauenförderung, die bevorzugte Vergabe öffentlicher Aufträge an Unternehmen, die nachweislich gezielte Frauenförderung betreiben, sei im Gesetzentwurf der Bundesregierung ebenfalls nicht vorgesehen.

   Der Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung werde nicht gewährleistet, da die Definition der sexuellen Belästigung zu eng gegriffen sei. Vorfälle würden nicht aus der Sicht der Betroffenen beurteilt.

   Mit dem Gesetzentwurf der Fraktion der SPD werde hingegen eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben und in anderen gesellschaftlichen Bereichen gewährleistet. Als ein wichtiges Instrumentarium ihres Gesetzentwurfs hob die Fraktion der SPD die Pflicht des öffentlichen Dienstes und aller Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten, Frauenförderpläne mit verbindlichen Vorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Ebenen zu erstellen, hervor. Auch seien Frauen bei gleichwertiger Qualifikation zu bevorzugen.

   Betriebs- und Personalräte seien mindestens in Höhe des Anteils der Frauen an der Belegschaft zu quotieren und bei Verstößen gegen die Frauenfördermaßnahmen solle es Geldbußen geben.

   Der Gesetzentwurf der Fraktion der SPD sei konkreter gefaßt und wirke der Benachteiligung von Frauen in Beruf und Gesellschaft entgegen.

V. Begründung zu den einzelnen Vorschriften

Die folgenden Ausführungen beziehen sich nur auf solche Vorschriften des Gesetzentwurfs der Bundesregierung, die im einzelnen Gegenstand der Ausschußberatungen waren und zu einer Änderung des Regierungsentwurfs geführt haben. Soweit im einzelnen der Regierungsentwurf ohne Diskussion übernommen worden ist, wird auf die amtliche Begründung zum Regierungsentwurf (Drucksache 12/5468 S. 24 ff.) verwiesen.

Zu Artikel 1 (§ 2 Satz 2)

Die Ergänzung in Satz 2 dient der Klarstellung der Zweckbestimmung des § 2 des Frauenfördergesetzes. Die bisherige Formulierung „Erhöhung des Anteils" führte zu dem Mißverständnis, daß bereits eine

geringe Steigerungsrate auf einer niedrigen Basis das Gesetzesziel erreiche.

Zu Artikel 1 (§ 2 Satz 3)

Die Umwandlung der Soll- in eine Mußbestimmung in Satz 3 ist wegen der Förderungsverpflichtung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angemessen.

Zu Artikel 1 (§ 3 Abs. 1)

Druckfehler

Zu Artikel 1 (§ 4 Abs. 1 Satz 1 und 2)

Mit der Neufassung von Absatz 1 Satz 1 und 2 wird der Dienststelle die Entscheidung überlassen, ob die Personalverwaltung oder eine andere Organisationseinheit für die Erarbeitung des Frauenförderplanes zuständig ist.

Zu Artikel 1 (§ 4 Abs. 1 Satz 3)

Der Begriff der flexiblen Zielvorgaben in Absatz 1 Satz 3 führt zu Mißverständnissen. Er soll die Verbindlichkeit der Zielvorgabe nicht einschränken, sondern lediglich die Besonderheiten der Dienststelle berücksichtigen. Durch Streichung des Wortes „flexibler" werden Zweifel an der Verbindlichkeit der Zielvorgabe ausgeräumt.

Zu Artikel 1 (§ 4 Abs. 3)

In Absatz 3 ist das Wort „genehmigte" überflüssig. Durch die Ergänzung des Absatzes 3 wird die Dienststelle verpflichtet, neben dem jeweils dreijährigen Frauenförderplan auch seine notwendigen jährlichen Aktualisierungen (Absatz 1 Satz 2) zu veröffentlichen. Die Veröffentlichung hat nach der Konzeption des Artikels 1 eine wichtige Kontrollfunktion für die Durchsetzung der Frauenförderung in der Dienststelle. Die vorgesehene Ergänzung verstärkt diese Wirkung und berücksichtigt damit auch kritische Stellungnahmen zur praktischen Umsetzbarkeit des Gesetzentwurfs.

Zu Artikel 1 (§ 4 Abs. 4)

Absatz 4 ist eine Ausnahme vom Regelfall des Absatzes 1 bezüglich der Federführung für die Erarbeitung des Frauenförderplans. Während gewöhnlich das Personalreferat oder eine andere Organisationseinheit der Dienststelle hierfür zuständig sein wird, soll die Frauenbeauftragte diese Aufgabe übernehmen können, wenn sie sich dazu in der Lage sieht und das will. Der neu gefaßte Absatz 4 bringt dieses Interesse der Frauenbeauftragten besser als bisher zum Ausdruck, indem er die einvernehmliche Regelung zwischen ihr und der Dienststelle durch das Antragsrecht der Frauenbeauftragten ersetzt.

Zu Artikel 1 (§ 4 Abs. 5)

Die Neufassung des Absatzes 5 erweitert die Begründungspflicht für den Fall, daß der Frauenförderplan teilweise oder ganz nicht umgesetzt wurde. Die Gründe dafür sind nicht nur im vorgegebenen Rahmen in der Dienststelle selbst, sondern zusätzlich auch der nächst höheren Dienststelle mitzuteilen, damit diese informiert ist und gegebenenfalls reagieren kann.

Zu Artikel 1 (§ 5 Abs. 2)

Mit diesem Änderungsantrag wird das Ziel der bundesweit einheitlichen Vorgaben für die Erfassung der statistischen Angaben wirksamer als mit der Fassung des Regierungsentwurfes erreicht. Die denkbare Alternative zur Rechtsverordnung wären Richtlinien oder ähnliche Formen von Verwaltungsvorschriften der Bundesregierung. Derartige Durchführungsbestimmungen decken aber nicht den Geltungsbereich des Artikels 1 voll ab. Das Frauenfördergesetz gilt neben der Bundesverwaltung auch für die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die zum Teil lediglich der Rechtsaufsicht einer obersten Bundesbehörde unterstellt sind, sowie für die Gerichte des Bundes (§ 1). Deshalb ist die Ergänzung des § 5 Abs. 2 durch eine Ermächtigung zum Erlaß einer Rechtsverordnung zweckmäßig.

Zu Artikel 1 (§ 6 Abs. 2)

In § 6 Abs. 2 wird die Ausnahmemöglichkeit von der grundsätzlichen Pflicht zur Stellenausschreibung auch in Teilzeitform dadurch eingeschränkt, daß jetzt *zwingende* dienstliche Belange entgegenstehen müssen. Damit wird die Wirksamkeit dieser Vorschrift in der Praxis erhöht und der Gefahr begegnet, daß der Begriff der dienstlichen Belange zu pauschal als Begründung für die abgelehnte Stellenausschreibung in Teilzeitform verwendet wird. Das zusätzliche Merkmal „zwingende" bewirkt, daß die Personalverwaltung im konkreten Fall überzeugende gewichtige Gründe haben muß.

Zu Artikel 1 (§ 7 Abs. 1 Satz 1)

Die Änderung des Absatzes 1 dient der Klarstellung des Gewollten im Zusammenhang mit Artikel 1 § 2 und seiner Ergänzung.

Zu Artikel 1 (§ 7 Abs. 2)

Die Neufassung des Absatzes 2 berücksichtigt besser als der Regierungsentwurf Befürchtungen wegen einer Mißbrauchsgefahr und einer Aufweichung des

Eignungsbegriffes infolge einer automatischen Bonusregelung für bestimmte Tätigkeiten in der Privatsphäre der betroffenen Beschäftigten. Die Neufassung ist deshalb flexibler formuliert, ohne die Zweckbestimmung dieser Vorschrift abzuschwächen. Entscheidend sind stets die Umstände des Einzelfalles. Die Leistungen in der Familienarbeit dürfen nicht dazu führen, daß bei der Bewerbung — z. B. im Personalgespräch — die Eignung der betreffenden Person im Vergleich zu anderen Beschäftigten mit ununterbrochenen beruflichen Tätigkeiten von vornherein geringer bewertet wird.

Zu Artikel 1 (§ 8 Abs. 2 Satz 1)

Die Umwandlung der Soll- in eine Mußbestimmung verstärkt den Anspruch der Beschäftigten mit Familienpflichten auf eine Teilnahme an der Fortbildung. Allerdings dürfen sich — entsprechend der Kostenneutralität des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes — aus dieser Verschärfung keine Mehrkosten für den jeweiligen Haushaltstitel über die Fortbildung ergeben.

Zu Artikel 1 (§ 10 Abs. 1 Satz 1)

Die Änderung des Absatzes 1 Satz 1 hat redaktionellen Charakter. Der Begriff der „dienstlichen" Möglichkeiten umfaßt die Merkmale der gestrichenen Formulierung und dient außerdem der Klarstellung wegen seiner entsprechenden Verwendung in anderen Vorschriften des Gesetzentwurfs. Die Einfügung des Bedarfsaspektes ist trotz des in Satz 1 bereits normierten „ausreichenden Angebotes" sinnvoll, um darauf hinzuweisen, daß bei entsprechender Nachfrage durch die Beschäftigten die Teilzeitstellen durch die Dienststelle zu schaffen sind.

Zu Artikel 1 (§ 10 Abs. 3)

Durch den ausdrücklichen Hinweis in Absatz 3 auf die in § 7 Abs. 2 geregelten Kriterien bestimmter sozialer Kompetenzen wird klargestellt, daß bei dieser Gruppe von Teilzeitbeschäftigten Qualifikationen aus dem sozialen Ehrenamt und der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen besonders zu berücksichtigen sind.

Zu Artikel 1 (§ 11 Abs. 1 Satz 1)

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfordert gerade für die Zeit der familienbedingten Beurlaubung auch von der Dienststelle Initiativen zur Erleichterung beruflicher Kontakte und des beruflichen Wiedereinstiegs. Die Änderung in Absatz 1 verstärkt diese dienstliche Aufgabe, ohne daß der geänderte Satz 1 die Dienststelle dabei überfordert.

Zu Artikel 1 (§ 11 Abs. 2 Satz 2)

Durch die Änderung in Absatz 2 wird den Beschäftigten, die sich in ihrer Beurlaubung fortbilden wollen, ein besonderer Anreiz geboten, sich wieder thematisch und inhaltlich stärker mit dem beruflichen Wiedereinstieg zu befassen. Allerdings dürfen sich — entsprechend der grundsätzlichen Kostenneutralität des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes — aus dieser Verschärfung keine Mehrkosten für den jeweiligen Haushaltstitel ergeben.

Zu Artikel 1 (§ 12 Abs. 4)

Die Änderung stellt klar, daß die/der Beurlaubte entsprechend dem von ihr/ihm erreichten Platz in einer Beförderungsreihenfolge berücksichtigt werden muß.

Zu Artikel 1 (§ 15 Abs. 1)

Der neugefaßte Absatz 1 eröffnet die Möglichkeit, die Frauenbeauftragte zu wählen. Das ist eine Alternative zur Ausschreibung. Beide Möglichkeiten sind gleichberechtigt. An die Ausschreibung oder Wahl der Frauenbeauftragten schließt sich ihre Bestellung durch die Dienststellenleitung an. Die Berücksichtigung der Wahlmöglichkeit wird der politischen Diskussion zu dieser Thematik besser gerecht als der Regierungsentwurf. Eine ausnahmslose Wahlverpflichtung würde bisherigen Erfahrungen nicht gerecht werden. Die weiblichen Beschäftigten sollen mehrheitlich selbst entscheiden, ob sie die Wahl wünschen. Ihre Vorentscheidung für die Wahl ist für die Dienststelle verbindlich. Gegen die Mehrheitsentscheidung wäre andererseits eine Wahl nicht legitimiert. Die verfahrensmäßigen Einzelheiten für die Klärung dieser Vorentscheidung und die sich eventuell daran anschließende Durchführung der Wahl regelt die Bundesregierung durch Rechtsverordnung.

Zu Artikel 1 (§ 15 Abs. 4)

Die Streichungen in Absatz 4 sind redaktioneller Art und berücksichtigen die sich inzwischen konkreter abzeichnende Privatisierung der in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen Post und Bahn.

Zu Artikel 1 (§ 15 Abs. 6)

Durch die Änderung in Absatz 6 stimmen Amtszeit der Frauenbeauftragten und Geltungsdauer des Frauenförderplans nunmehr überein.

Zu Artikel 1 (§ 16 Abs. 2 Satz 1)

Die Änderungen dienen der Klarstellung. Ein entsprechend umfangreicher Aufgabenkreis zwingt zur vollständigen Freistellung der Frauenbeauftragten, eine „Kann-Vorschrift" ist insoweit nicht angebracht. Allerdings dürfen die Stellenbesetzung einschließlich der teilweisen oder vollständigen Freistellung der Frauenbeauftragten nicht zur Erweiterung des Stellenplanes und zusätzlichen Personalkosten führen.

Zu Artikel 1 (§ 16 Abs. 3)

Durch die Ausweitung der Verschwiegenheitspflicht auf Mitarbeiterinnen und Vertrauenspersonen in Absatz 3 werden die Interessen der Beschäftigten noch stärker geschützt.

Zu Artikel 1 (§ 17 Abs. 1 Nr. 1)

Durch die Ergänzung in Absatz 1 soll sichergestellt werden, daß die Betroffenen Kenntnis davon haben, daß sie die Beteiligung der Frauenbeauftragten ablehnen können.

Zu Artikel 1 (§ 17 Abs. 2 Satz 1)

Die Neufassung des Absatzes 2 Satz 1 verdeutlicht die Aufgabe der Frauenbeauftragten, nicht nur zusätzlich eigene Initiativen zu entwickeln, sondern sie auch weiter voranzubringen.

Zu Artikel 1 (§ 18 Abs. 2)

Auf das Recht der Frauenbeauftragten, Versammlungen einzuberufen und zu leiten, verweist bereits die Begründung zu § 17 des Regierungsentwurfes. Da die Frauenbeauftragte jedoch nicht zu derartigen Versammlungen verpflichtet werden soll, ist für die gesetzliche Klarstellung der die Rechte der Frauenbeauftragten regelnde § 18 der geeignetere Standort. Im Interesse einer sachgerechten Wahrnehmung dieses Rechts zur Durchführung von Versammlungen erscheint es nicht sinnvoll, die Zahl der eventuellen jährlichen Veranstaltungen zu regeln oder die Versammlungen ausdrücklich nur auf die Teilnahme weiblicher Beschäftigter zu beschränken. Maßstab ist, daß diese Initiative der Erfüllung der Aufgaben der Frauenbeauftragten dient.

Da die Frauenbeauftragte nach der Konzeption des Frauenfördergesetzes ein sehr verantwortungsvolles Amt übernimmt, sind Schwierigkeiten bei der Aufgabenerfüllung unvermeidlich. Deshalb ist ein Anspruch auf die Unterstützung ihrer Arbeit durch die Dienststellenleitung notwendig. Ihre Stellung in der Verwaltung wird dadurch gestärkt.

Zu Artikel 1 (§ 19 Abs. 2 Satz 2 und 3)

Die Änderungen der Worte „oder" durch die Worte „und" bzw. „sowie" in Absatz 2 Satz 2 und 3 sind redaktioneller Art. Das Wort „oder" ist mißverständlich: Absatz 2 bezweckt jedoch nicht, daß sich die Dienststellenleitung wahlweise für eine Alternative entscheidet.

Zu Artikel 2 Nr. 2 (§ 79a Abs. 1)

Artikel 2 Nr. 2 begründet einen grundsätzlichen Rechtsanspruch auf familienbedingte Teilzeit und Beurlaubung. Um diese Zweckbestimmung durch den allgemeinen Begriff der dienstlichen Belange in der Praxis nicht wieder auszuhöhlen, ist die Verschärfung durch das Merkmal „zwingende" dienstliche Belange erforderlich. Wegen der Auslegung dieses Merkmals wird auf die Begründung zur Ergänzung von § 6 Abs. 2 und § 19 Abs. 2 Satz 2 in Artikel 1 verwiesen.

Zu Artikel 2 Nr. 3 (§ 79b)

Die Änderung von Artikel 2 Nr. 3 bezweckt eine Verschärfung der Voraussetzung für eine entsprechende Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Beamtenstatus. Damit wird die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes über die unzulässige mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts besser berücksichtigt. Die bisherige Formulierung hätte zu der unerwünschten Auslegung führen können, daß jeder — auch unwichtigere — sachliche Grund eine unterschiedliche Behandlung und Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten erlaube.

Zu Artikel 3 — alt —

Artikel 3 bezieht die häusliche Pflege — im gleichen Rahmen wie die bereits berücksichtigte Kinderbetreuung — als Nachteilsausgleich für das Besoldungsdienstalter mit ein. Es ist zweckmäßiger, dieses notwendige Anliegen in einem eigenständigen, aber bereits ebenfalls anhängigen Gesetzesvorhaben außerhalb des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes weiter zu verfolgen, zumal bei den sachlich zusammenhängenden Änderungen der Bundeslaufbahnverordnung entsprechend verfahren wurde. Die betreffende Änderung des § 28 des Bundesbesoldungsgesetzes soll so wie das Gleichberechtigungsgesetz selbst im Laufe von 1994 in Kraft treten.

Zu Artikel 3 — neu — Nr. 2 und 3 (§ 48a Abs. 1 und § 49)

Folgeänderung nach geändertem Artikel 2.

Zu Artikel 4 — neu — Nr. 1 und 2 (§ 48a Abs. 6 und § 76a Abs. 6)

Folgeänderung nach geändertem Artikel 2 Nr. 3.

Zu Artikel 5 — neu — Nr. 1a (§ 45 Satz 1)

Die neu eingefügte Nummer 1a bezweckt, daß auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen die insbesondere für Arbeitnehmerinnen wichtigen Fragen ihrer Möglichkeiten des beruflichen Fortkommens sowie der Vereinbarkeit ihrer Arbeit mit ihren familiären Pflichten als eigenständige Themen diskutiert werden. Der Betriebsrat kann dabei aufgefordert werden, frauenspezifische Probleme verstärkt mit dem Arbeitgeber zu erörtern und mittels der ihm zustehenden Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte betriebliche Regelungen zur Lösung dieser Probleme durchzusetzen.

Zu Artikel 5 — neu — Nr. 3 (§ 80 Abs. 1 Nr. 2a)

Die Neufassung des Artikels 5 — neu — Nr. 3 verdeutlicht die Befugnisse des Betriebsrates zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg; diese Änderung entspricht systematisch auch besser den Nummern 4, 6 und 7 des Aufgabenkatalogs des Betriebsrates gemäß § 80 Abs. 1.

Zu Artikel 6 — neu — Nr. 2a und 4 (§ 51 Satz 2 und § 68 Abs. 1 Nr. 5a)

Die Einfügung von Nummer 2a und die Änderungen von Nummer 4 sind Folgeänderungen nach geändertem Artikel 5 — neu.

Zu Artikel 6 — neu — Nr. 4a (§ 76 Abs. 2 Nr. 10)

Die neu eingefügte Nummer 4a erweitert den Mitbestimmungskatalog des Personalrates im Rahmen des § 76 Abs. 2 (Mitbestimmung gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen bei bestimmten Angelegenheiten der Beamten, Angestellten und Arbeiter bei fehlender gesetzlicher oder tariflicher Regelung). Einbezogen werden jetzt auch bestimmte Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung der Geschlechter.

Zu Artikel 10 — neu — (§ 1 Abs. 2 Nr. 1)

Druckfehler

Zu Artikel 10 — neu — (§ 2 Abs. 2 Nr. 2)

Neben Bemerkungen eindeutig sexuellen Inhalts können auch zweideutige Äußerungen eine sexuelle Belästigung darstellen. Das Merkmal der Eindeutigkeit ist für die Begriffsbestimmung der sexuellen Belästigung überflüssig und paßt auch nicht in den Zusammenhang mit den übrigen Tatbeständen der Nummer 2, die auf eine solche mißverständliche Eingrenzung verzichten.

Zu Artikel 10 — neu — (§ 3 Abs. 2)

Das Merkmal „unverzüglich" ist in diesem Zusammenhang mißverständlich, weil es sich nur auf eine von mehreren Verpflichtungen des Arbeitgebers oder Dienstvorgesetzten bezieht. Auch die übrigen Handlungsverpflichtungen z. B. bei der Prüfung der Beschwerde und bei der Entscheidung über die angemessene Sanktion sind ohne Verzögerungen zu erfüllen, ohne daß jeweils das genannte Merkmal in der Vorschrift enthalten sein muß. Die Streichung verändert somit nicht die Zweckbestimmung des § 3 Abs. 2, die Vermeidung einer erneuten sexuellen Belästigung des betroffenen Opfers erfordert stets ein schnelles Handeln der verantwortlichen Personen.

Zu Artikel 11 — neu — (§ 1)

Der unbestimmte Rechtsbegriff der angemessenen Repräsentanz wurde in der Sachverständigenanhörung des Ausschusses für Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages allgemein als zu unverbindlich beurteilt, ungeachtet der Tatsache, daß sich eine vergleichbare Formulierung bereits in einigen Spezialgesetzen zur Besetzung von Gremien durch Frauen und Männer findet. Wie in der Begründung zu § 1 ausgeführt, folgt die Zielsetzung des Gesetzentwurfs aus Artikel 3 Abs. 2 GG in Verbindung mit dem Demokratieprinzip, wonach Frauen und Männer das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe an allen Lebensbereichen haben. Diesen Verfassungsgrundsatz konkretisiert der Gesetzentwurf hinsichtlich der Mitwirkung in Gremien im Einflußbereich des Bundes. Es ist deshalb nur konsequent, das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe auch in den Gesetzeswortlaut aufzunehmen.

Zu Artikel 11 — neu — (§ 3 Abs. 2)

Bei dem Deutschen Bundestag und dem Bundesrat handelt es sich um Verfassungsorgane, die aufgrund ihrer natürlichen Verfassungs- und Rechtstreue nicht ausdrücklich zu erwähnen sind.

Die Ersetzung des Kommas durch das Wort „und" und die Änderung der alten Nummer 5 in die neue Nummer 4 sind redaktioneller Art.

Zu Artikel 11 — neu — (§ 4 Abs. 4)

Durch die Ergänzung sollen Mißverständnisse vermieden werden.

Zu Artikel 11 — neu — (§ 5 Satz 1)

Analoge Änderung zu § 1 des Bundesgremienbesetzungsgesetzes.

Zu Artikel 11 — neu — (§ 7 Abs. 1 Satz 2)

Durch die Ergänzung sollen Mißverständnisse vermieden werden.

Bonn, den 13. April 1994

Dr. Maria Böhmer **Dr. Margret Funke-Schmitt-Rink** **Ilse Janz**

Berichterstatterinnen

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 53113 Bonn
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon: 02 28/3 82 08 40, Telefax: 02 28/3 82 08 44
ISSN 0722-8333